

Інформаційне джерело: Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/>.

3. Европейский суд защитил право Украинских транспортников на забастовку. - Інформаційне джерело: режим доступу: <http://www.dsnews.ua/>.

4. Авіаційні працівники вибороли право на страйк в у Європейському суді з прав людини: Інформаційне джерело: Режим доступу: <http://kvpu.org.ua/uk/news/6/980>

5. Європейський суд дозволив пілотам страйкувати? Інформаційне джерело: режим доступу: <http://helsinki.org.ua/articles/evropejskyj-sud-dozvolyv-strajkuvaty>

Беляк Т.О., канд. екон. наук
ДП «НЕК «УКРЕНЕРГО»
м. Київ

АНАЛІЗ СПЕЦИФІКИ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ НА ПРИКЛАДІ ДП НЕК «УКРЕНЕРГО»

Стан корпоративної культури сьогодні привертає особливу увагу науковців і практиків [1-4]. Економічна криза і політична нестабільність в Україні перешкоджають задоволенню пріоритетних соціальних потреб працівників. Накопичується конфліктний потенціал у відносинах роботодавців і найманих працівників. Відбувається руйнація корпоративних цінностей. Стає очевидним, що для уникнення трудових конфліктів, соціального вибуху з непередбачуваними наслідками потрібні зміни у взаємодії соціальних партнерів і зміни саме на культурних засадах.

Вважаємо, що соціальний мир в Україні значною мірою залежить від здатності соціальних партнерів досягати компромісів, керуючись саме цінностями прогресивної корпоративної культури.

Підґрунтям сучасних наукових уявлень про корпоративну культуру стали праці зарубіжних вчених І. Ансоффа, М. Армстронга, К. Голда, Є. Капітонова, Ф. Котлера, Б. Мільнера, Т. Питерса, В. Співака, М. Уорнера, Г. Хофстеда, А. Файоля, Е. Шейна та інших. З початком ринкової трансформації економіки в Україні дослідження корпоративної культури підприємства отримали значний розвиток у наукових працях А. Воронкової, Г. Назарової, О. Новікової, Г. Хаєта, О. Єськова та ін. Уявлення про корпоративну культуру та її роль у СТВ з позицій економіки праці збагатили О. Балика, О. Грішнова, А. Колот, Т. Кицак, Е. Лібанова, І. Петрова, М. Семикіна, І. Терон, Л. Шаульська, Л. Щетініна та ін. Проте, незважаючи на значні теоретичні напрацювання, сьогодні існує практична потреба у поглибленому вивченні корпоративної культури, можливостей її впливу на розвиток соціально-трудових відносин.

Узагальнюючи наукові погляди М. Семикіної, І. Петрової, Л. Щетініної, Г. Назарової, В. Ячменьової, пропонуємо розуміти корпоративну культуру як складну, багатоаспектну систему цінностей, переконань, традицій, принципів та норм поведінки, формування яких відбувається під впливом внутрішніх і зовнішніх чинників (історичних, культурних, економічних, політичних, ментальних), зумовлюючи певний вектор розвитку СТВ, досягнення певних результатів у діяльності персоналу і підприємства загалом [1; 2; 4-6].

В процесі нашого дослідження було доведено, що формуванню позитивних корпоративних цінностей та їх позитивному впливу на розвиток соціально-

трудових відносин суттєво перешкоджають як історично сформовані особливості трудового менталітету, так і дія деструктивних чинників (соціальних, економічних, організаційних, політичних) [2]. Як наслідок, виникає протиріччя між трудовими очікуваннями, задекларованими корпоративними цінностями і їх реальною реалізацією. Якщо в сучасному світі моделі корпоративної культури особливо швидко трансформуються під впливом глобалізації, інноваційних процесів і відображають багатоаспектну мотивацію до прояву творчості та ініціативи, то в Україні в цьому сенсі більше спрацьовують «демотиватори». Зазначене підтверджують результати соціологічного опитування, в якому брали участь 744 працівника 12 підприємств Кіровоградської, Київської та Дніпропетровської областей (рис. 1):



Рис. 1. Перешкоди у формуванні позитивних корпоративних цінностей (у % до кількості опитаних, за підсумками соціологічного дослідження (у 2014-2015 рр.).

З метою більш детального вивчення впливу корпоративної культури на розвиток соціально-трудових відносин автором започатковано проведення соціального моніторингу у відокремлених підрозділах Державного підприємства «Національна енергетична компанія «Укренерго», яким у 2015 р. було охоплено 46,0% або 4465 працівників підприємств шести регіональних енергосистем (ЕС) (без урахування Донбаської енергосистеми).

Оцінка засвідчила, що корпоративна культура обмежено впливає на гармонійний розвиток СТВ, не виконує мотиваційні функції. Соціально-трудові відносини лише 29% респондентів змогли впевнено назвати стабільними. Кожен третій опитаний вважає, що корпоративна культура «відстає від потреб сьогодення», кожен п'ятий – не розуміє її сенсу. Лише 40% респондентів у Північній та Південній ЕС, 46% – в апараті управління, 50% – у Дніпровській, Західній, Південно-Західній, Центральній ЕС впевнені, що існує згуртованість колективу у досягненні цілей працівників і стратегічних цілей підприємства. Проте майже 40% опитаних ще не готові брати на себе відповідальність за стан соціально-трудових відносин, покладаючи її на керівництво і профспілку.

Для усунення зазначених негативних тенденцій було здійснено низку регулюючих заходів (рис. 2):

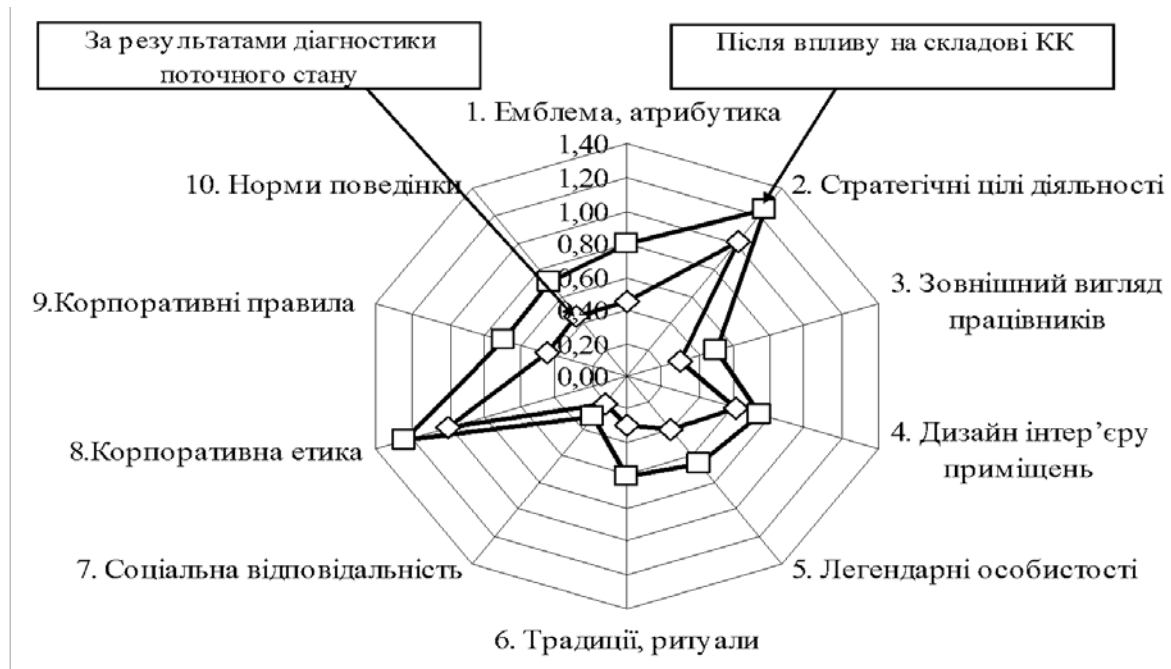


Рис. 2. Трансформація «кристалу» корпоративної культури після впливу на її окремі складові. Джерело: розроблено автором.

Здійснені за авторською методикою на підприємствах ДП НЕК «Укренерго» експертні оцінки (до і після впливу на складові корпоративної культури, рис. 2), дозволили з'ясувати, що ставлення керівників і співробітників до корпоративної культури можна поступово змінювати, сприяючи сприйняттю позитивних корпоративних цінностей, а відтак і гармонійному розвитку соціально-трудових відносин. Разом з тим, зосереджено увагу на тому, що для кардинальних змін є необхідними не лише активні спільні зусилля соціальних партнерів, а й плідна взаємодія з усіма стейкхолдерами, зацікавленими у становленні прогресивної корпоративної культури компанії і стабільних соціально-трудових відносин в її трудових колективах.

Література

1. Ячменева В.М. Особенности формирования корпоративной культуры в Украине / В.М. Ячменева, Л.И. Вериковская // Экономика и управление. № 5, 2006 – С.48-54.
2. Назарова Г. В. Формування та розвиток людського капіталу корпоративних підприємств / Г. В. Назарова, Н. Л. Гавкалова, Н. С. Маркова. – Харків : Вид. ХНЕУ, 2006. – 240 с.
3. Богиня Д.П. Ментальний чинник у сфері праці: проблеми теорії та практики / Д.П. Богиня, М.В. Семикіна. – [передмова І.Ф. Курас]. – Київ: «Шторм», 2003. – 382 с.
4. Семикіна М.В. Соціальні пріоритети працівника і система корпоративних цінностей підприємства /М.В. Семикіна // Вісник Східноукраїнського національного університету ім. В. Даля. № 9 (15), Част. 2. – Луганськ, 2007.– С.189 – 193.
5. Семикіна М.В. Феномен корпоративної культури в системі соціальних важелів якісного розвитку трудового потенціалу / М.В. Семикіна // Управління економікою: теорія та практика. Другі Чумаченківські читання: зб. наук. пр. / НАН України, Ін-т економіки пром.-сті; редкол.: О.І. Амоша (голов. ред.), В.І. Ляшенко (відп. ред.), Л.Г. Червова та ін. – Донецьк, 2013. – С. 343 –353.
6. Соціально-трудові відносини: проблеми гармонізації: [колективна монографія] / М.В. Семикіна, З.В. Смутчак, С.Р. Пасека / За ред. М.В. Семикіної. – Кіровоград: КНТУ, «КОД», 2012. – 300 с.
7. Belyak T.A. Corporate culture as instrument of regulation of social and labor relations / T.A. Belyak // Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки. – 2014. – Вип. 26. – С. 104 –110.